



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SEMANGAT KERJA KARYAWAN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA
(Studi pada PT. Federal International Finance (FIF)
Cabang Teluk Kuantan)**

SKRIPSI

OLEH:

WIRDATUL JANNAH
11770125321



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2019**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SEMANGAT KERJA KARYAWAN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA
(Studi pada PT. Federal International Finance (FIF)
Cabang Teluk Kuantan)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
 (SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

WIRDATUL JANNAH

11770125321



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KHASIM RIAU

PEKANBARU

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WIRDATUL JANNAH
 NIM : 11770125321
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : SEMANGAT KERJA KARYAWAN BERDASARKAN
 LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada PT. Federal
 International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)
 TANGGAL UJIAN : SENIN/07 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Irien Violinda Anggriani, SE, M. Si
 NIP. 19751106 200110 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



DR. DRS. H. Muh. Said Hm, M.Ag.MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Ainun Mardiah., SE.,MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WIRDATUL JANNAH
 NIM : 11770125321
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : SEMANGAT KERJA KARYAWAN BERDASARKAN
 LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada PT. Federal
 International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)
 TANGGAL UJIAN : SENIN/07 OKTOBER 2019

PANITIA PENGUJI

KESETUA

Dr. Nurfaizal, M.Ag
NIP. 19560921 198803 1 001

ANGGOTA

PENGUJI I

Nurrahmi Havani, SE, MBA
NIP. 19830324 201503 2 003

PENGUJI II

Ferizal Rachmad, SE, MM
NIP. 19750216 201411 1 001

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

SEMANGAT KERJA KARYAWAN BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada PT.Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)

Oleh,

WIRDATUL JANNAH
NIM.11770125321

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menurun atau meningkatnya semangat kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja. Adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana untuk mengetahui semangat kerja karyawan, menurun atau meningkat berdasarkan lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, dokumentasi, wawancara. Sedangkan jenis data penelitian yang digunakan adalah data kualitatif, kemudian sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau kesimpulan. Hasil penelitian secara umum telah dilakukan oleh peneliti, bahwa peneliti dapat mengatakan bahwa semangat kerja karyawan masih rendah berdasarkan lingkungan kerja. Hal ini di tandai dengan masih adanya karyawan yang tidak mencapai target penjualan, masih banyak karyawan yang keluar perusahaan, masih rendahnya pengawasan pimpinan sehingga menyebabkan semangat kerja menurun yang membuat tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga lingkungan kerja tidak kondusif.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Lingkungan Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayat yang terlimpahkan, nikmat kecukupan dan kesenangan serta wujud dari doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program SI Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah : **Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (*Studi pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan*)**. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Orang tua yang amat saya sayangi, Ayahanda Arba'in dan Ibunda Seswati serta abang Arengga Saputra yang telah bersusah payah dari segi moril dan materil yang telah merawat, membesarkan, mendidik, hingga memfasilitasi penulis hingga ke jenjang pendidikan Sarjana Strata 1 (S1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Senantiasa memberikan kasih sayang, nasihat, dukungan serta doa yang tidak pernah putus. Semoga Allah SWT melindungi keduanya baik di dunia maupun di akhirat.

2. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Drs. H.Muh.Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II, dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku ketua program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
6. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku dosen konsultasi proposal yang telah memberikan waktu, pengarahan, bimbingan dan pemecahan masalah kepada penulis dalam penyusunan proposal
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Semua rekan yang sama-sama duduk menimba ilmu di kampus Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan masukan, kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

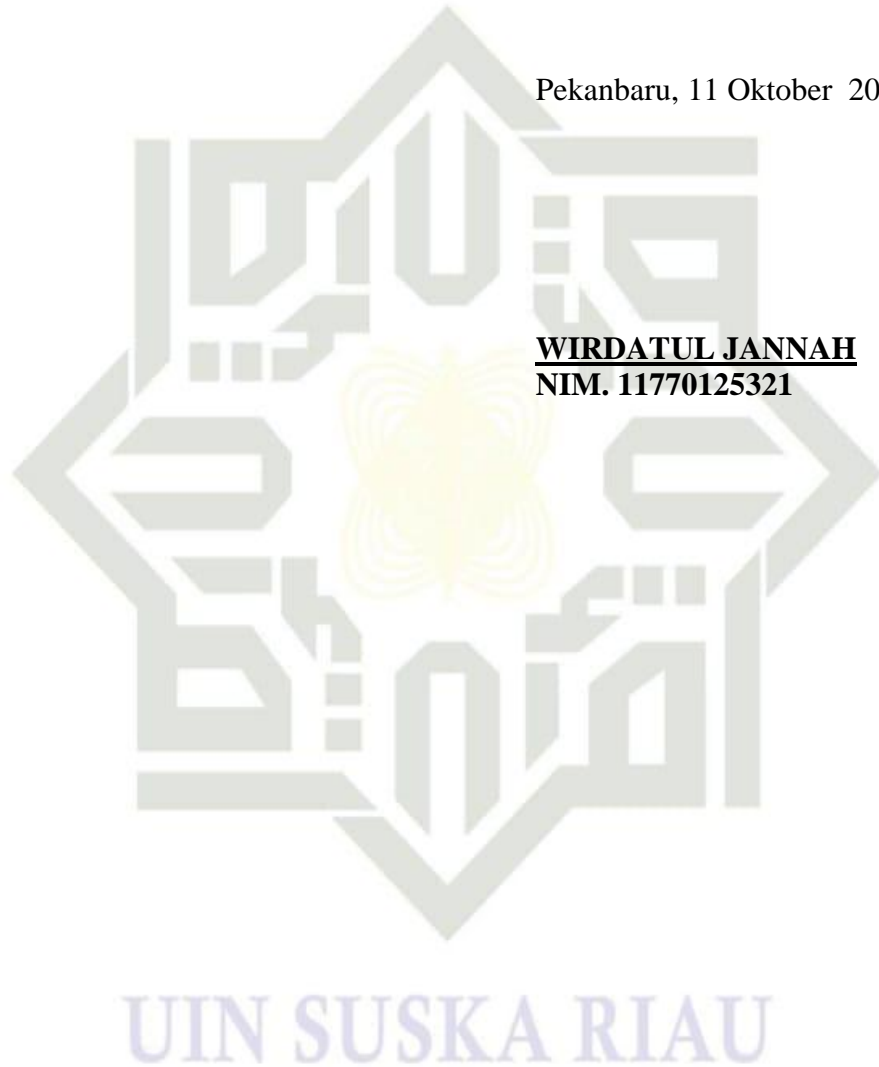
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan semoga mendapat imbalan dari Allah Swt. Penyusun berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. Aamiinn

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 11 Oktober 2019

WIRDATUL JANNAH
NIM. 11770125321



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rerumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Semangat Kerja	12
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja	12
2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja	13
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turunnya Semangat Kerja.....	14
2.2.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	16
2.2.5 Indikator Semangat Kerja	17
2.2.6 Semangat Kerja Dari Sudut Pandang Islam	19
2.3 Lingkungan Kerja	21
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
2.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.3.4 Faktor Lingkungan Kerja.....	24
2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	25
2.3.6 Faktor Lingkungan Non Fisik	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.7 Indikator Lingkungan Kerja Fisisk.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Pemikiran	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.3 Subjek dan Objek Penelitian	40
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Metode Analisis Data.....	43
3.7 Tahapan Analisa Data	45

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Perusahaan.....	47
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.3 Struktur Organisasi.....	49
4.4 Aktifitas Perusahaan.....	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja	56
5.1.1 Produktivitas	58
5.1.2 Absensi.....	59
5.1.3 Labour Turnover	61
5.1.4 Tuntutan	65

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	67
6.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Labour Turn Over Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan Tahun 2015-2018	3
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu	29



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka pemikiran	38
Gambar 4.1	Daftar Struktur Organisasi PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menuntut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan atau keunggulan yang ada pada dirinya.

Dalam setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai. Untuk itu perlu pelatihan lebih dan sangat khusus ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak perusahaan untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi dalam persaingan global. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan semangat kerja yang tinggi, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh semua karyawan PT. Federal International Finance (FIF), karena semangat kerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola karyawan. Oleh karena itu semangat kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu tujuan instansi.

Dalam perusahaan, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, tidak tercapainya target-target perusahaan, tingginya perputaran tenaga kerja (*labour turnover*). Masalah-masalah ini terjadi karena semangat kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

rendah yang dirasakan oleh karyawannya, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada di kantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak hati-hati dan teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan, karna tidak adanya semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada PT. Federal International Finance (FIF) dalam hal turunya atau rendahnya semangat kerja karyawan yaitu perputaran tenaga kerja (*labour turnover*) dan disiplin kerja karyawan. Hal itu dapat diperkuat dengan data perputaran tenaga kerja (*labour turnover*) karyawan yaitu:

Tabel 1.1 : Data Labour Turnover Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan Tahun 2015 - 2018

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan keluar (Orang)	Karyawan masuk (Orang)	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase Labour Turnover
2015	76	6	3	73	4,02%
2016	73	9	6	70	4,19%
2017	70	11	7	66	5,88%
2018	66	12	8	62	6,25%

Sumber: PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan, 2018

Dari data perputaran tenaga kerja (*Labour turnover*) yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat perputaran tenaga kerja (*Labour turnover*) mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2018. Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis diperoleh beberapa alasan, yaitu karyawan keluar dengan mengundurkan diri karena karyawan diterima kerja di tempat yang lain, karir yang dirasakan karyawan selama bekerja di PT. Federal International Finance (FIF) tidak berkembang, karyawan dikeluarkan dengan alasan tidak bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, selain itu



adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan sesama karyawan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dan dapat meningkat kegairahan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan terlihat fenomena yang terjadi yaitu ruangan kerja yang cukup sempit dibagian tertentu sehingga adanya kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja, sehingga ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© karyawan yang merasa bosan pada saat bekerja. Hal ini ditandai dengan karyawan lebih sering bermain game dan berada diluar kantor (duduk di warung) saat jam kerja berlangsung. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan memperhatikan permasalahan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah semangat kerja dan lingkungan kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah yang ada hubungannya dengan Semangat Kerja karyawan dan lingkungan kerja pada *PT. Federal International Finance (FIF)*

Mengingat pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memperoleh semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan. Untuk itulah dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimanakah Semangat Kerja Karyawan berdasarkan Lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Semangat Kerja Karyawan berdasarkan Lingkungan Kerja pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan penulis dalam bidang penelitian sebagai penerapan ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil ini dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya dan juga sebagai bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah pengetahuan bagi yang memerlukan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan dalam menerapkan Semangat kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari tiga bab dari beberapa sub bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

Bab II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini serta membahas tentang hipotesis dan variabel penelitian

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan metode apa yang dibuat untuk melakukan penelitian dalam skripsi ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat PT. Federal International Finance (FIF)

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai hasil penelitian dan evaluasi terhadap hasil penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

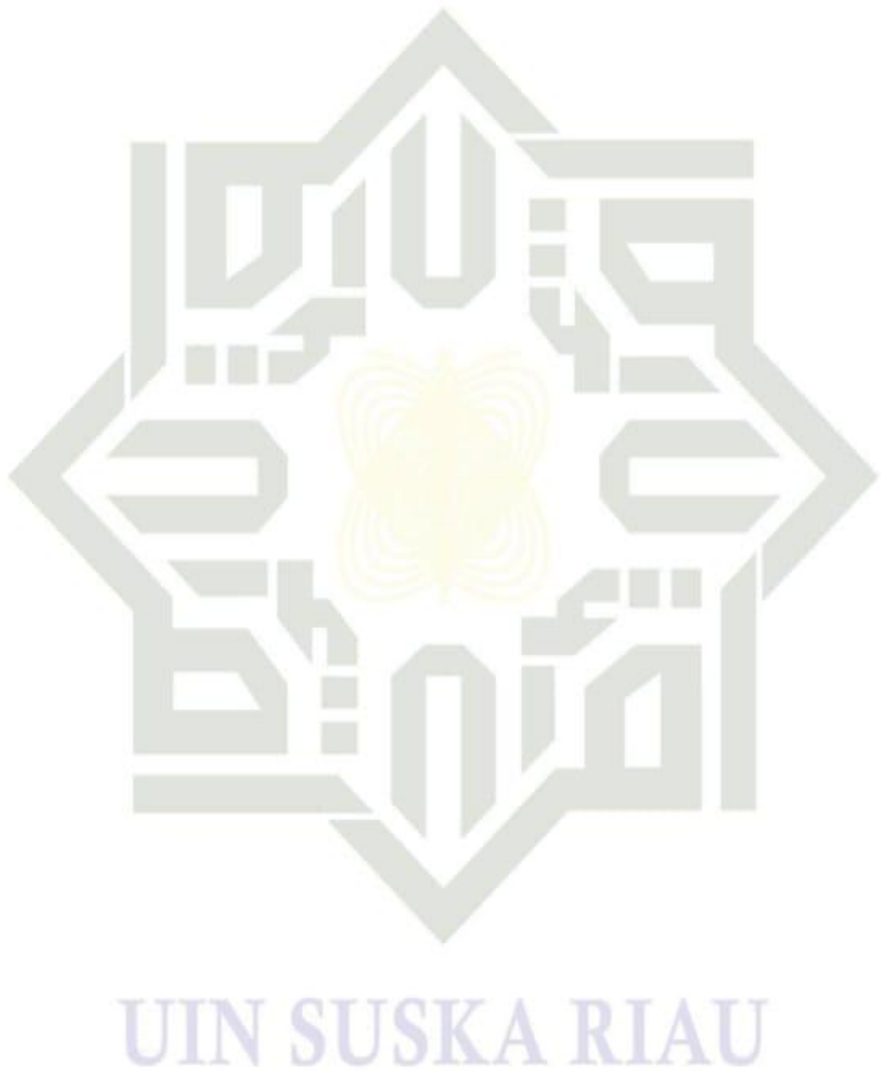
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia punya beberapa pengertian, ini adalah beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut pengarang dan beberapa ahli, antara lain:

1. Menurut **Hasibuan (2018:10)** mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Menurut **Mangkunegara (2010:2)** mengatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2018:21)** Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Program perencanaan meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pemeliharaan. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
4. Pengendalian. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati budaya serta peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengembangan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.
8. Pengintegrasian. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan terpenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.
9. Pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
10. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003.

2.2 Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Berikut ini pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

Pengertian semangat kerja menurut **Nitisemito (2015:160)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Murdani (2012:7) Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017:96)** Semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi. Selanjutnya menurut **Hendri (2010:15)** Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi, Jika semangat kerja meningkat maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

2.2.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki moral kerja yang tinggi, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan akan terpelihara.

2.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turunya Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja dalam suatu instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito(2015:167), yaitu :

1. Upah yang rendah

Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya Disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Gaya kepemimpinan yang buruk

Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

5. Kurang informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka instansi harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.



2.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut **Nitisemito (2015:169)** cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. pengertian cukup disini relative, artinya dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani. kebutuhan rohani antara lain adalah menyediakan tempat ibadah, rekreasi dan sebagainya.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal seperti itu maka perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai, seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya menempatkan mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi para karyawannya.

6. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada karyawan, maka berarti semangat kerjanya dapat pula ditingkatkan.

2.5 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut **Nitisemito (2015:161)**, indikasi-indikasi tersebut antara lain sebagai berikut



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turnover* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan. tuntutan yang dimaksud disini adalah tuntutan yang terjadi dari atasan pada bawahan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut, maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.2.6 Semangat Kerja dari Sudut Pandang Islam

Islam adalah agama yang paling sempurna yang diturunkan Allah SWT untuk seluruh umat manusia, di dalamnya diatur berbagai macam aturan, baik yang menyangkut ibadah *maghdoh* maupun ibadah *ghairu maghdoh* (*muamalat*). Islam mengajarkan kepada setiap pemeluknya untuk selalu bekerja keras di dalam kehidupannya. Ada banyak *nash* Al-Qur'an maupun hadits Nabi Muhammad SAW yang mengajarkan agar umat Islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa melalaikan kehidupan akhirat.

Dalam Q.S. Al-Qasas:77

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah apa yang dianugerahkan Allah SWT kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah SWT berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Begitu pula Rasulullah SAW mengingatkan dalam suatu haditsnya:

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selama-lamanya, dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.”

Dalam ayat dan hadits di atas sangatlah jelas bahwa Islam menghendaki setiap muslim agar tidak mudah putus asa dan memiliki etos kerja (semangat kerja) yang tinggi dalam hidupnya, namun dalam kesibukannya dalam urusan dunia hendaklah diniatkan untuk menjadi ladang amal yang baik untuk kehidupan akhirat. “*Ad dunya mazra’atul akhirath*,” “Dunia adalah sawah ladang akhirat.” Karena itu, segala perbuatan manusia selama di dunia, baik dan buruk menjadi amal yang baik apabila itu didasarkan pada niat ibadah kepada Allah SWT. Jadi, cukup jelaslah konsep Islam mengenai urusan bekerja dan berusaha, yaitu Islam sangat menganjurkan umatnya bekerja keras dan tidak boleh menyia-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nyiakan waktu dan kesempatan. Sungguh rugilah orang yang tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja atau beramal kebajikan. Dengan demikian semangat kerja dalam Islam hendaknya didasarkan pada niat ikhlas untuk beribadah kepada Allah SWT.

2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan serta kinerjanya. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan dapat bekerja dengan baik.

2.3.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dalam melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli :Menurut **Sedarmayati (2013:23)** Menyatakan Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut **Afandi (2018:65)** Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sedangkan menurut **Soetjipto (2009:87)** Menyatakan Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juganya akan tinggi. **Afandi (2018:71)**

2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut **Sedarmayanti (2013:19)** menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.3.4 Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh **Sedarmayanti (2011:26)**, diantaranya :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.6 Faktor Lingkungan Non Fisik

Menurut **Afandi (2018:67)** Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama.

2.3.7 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh **Soetjipto (2009:87)**, adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

- b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

- c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai, lingkungan kerja berdasarkan semangat kerja karyawan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan Skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 1.2 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Widiantari(2015) Judul: Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas Sidomulyo Pekanbaru	Secara parsial variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai puskesmas sidomulyo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan rumusan analisis jalur (<i>path analysis</i>) 2. Menggunakan penelitian kuantitatif 3. Adanya variabel baru dipenelitian ini yaitu Kepemimpinan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja. 2. Teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi
2	Agustia Rahayu (2012) Judul: Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Pekanbaru	Dari olah data spss yang telah dilakukan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan outsorsing pada PT. Telekomunikasi Indonesia. pengaruhnya sedang dan dapat diterima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan penelitian kuantitatif 2. Teknik pengumpulan data menggunakan angket 3. Teknik analisis data menggunakan alat uji statistik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja. 2. Teknik pengumpulan data melakukan wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
3	Kurnia Ikayanti (2016) Judul: hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai kantor kelurahan sepinggan raya kecamatan balikpapan selatan	Berdasarkan hasil perhitungan yang telah diperoleh terdapat hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja yang dalam interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori cukup. Artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai kantor kelurahan sepinggan Raya Kecamatan Balikpapan Selatan	3. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif 4. Alat pengukur data menggunakan skala ordinal	1. Sama- sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja.
4	Panca Dharma Pasaribu(2017) Judul: Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya pekanbaru	Terdapat hubungan yang positif antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja yang dalam interpretasi koefisien korelasi termasuk dalam Kategori cukup	1. Metode analisa data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. 2. Metode pengumpulan Data menggunakan kuisioner	1. Sama- sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja.
5	Hendra saputra (2014) Judul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bina Sawit Nusantara (BSN) Pekanbaru	Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pada perusahaan kapas putihdi Klaten.	1. Adanya variabel baru dipenelitian ini yaitu kompensasi 2. Skala pengukuran menggunakan skala likert 3. Menggunakan penelitian kuantitatif	1. Sama- sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
6	Riyunita Hasanah (2016) Judul: pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru	Lingkungan kerja PT. United Tractor TBK Pekanbaru berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian service sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.	1. Teknik pengukuran data menggunakan skala likert 2. Menggunakan penelitian kuantitatif 3. Analisis data menggunakan SPSS (<i>Statistical package social science</i>)	1. Sama- sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja. 2. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara
7	Noor Rika Dinata Inbar (2018) Judul: Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM kota Malang)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif	1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif 2. Adanya variabel baru dipenelitian ini yaitu disiplin kerja	1. Sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja



No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
8	Noor Anisa (2015) Judul: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor kelurahan Air Putih Samarinda	Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Dari data yang diperoleh lingkungan kerja dan semangat kerja menunjukan bahwa lingkungan kerja cukup baik dan harus terus ditingkatkan begitu pula dengan semangat kerja pegawai. sehingga dapat disimpulkan setiap terjadi perbaikan terhadap lingkungan kerja maka akan terjadi peningkatan terhadap semangat kerja, begitu pula sebaliknya.	1. Alat pengukuran yang digunakan adalah skala likert 2. Analisis data yang digunakan Adalah koefisien korelasi, product moment dan analisis regresi linear sederhana	1. Sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan semangat kerja 2. Teknik pengumpulan datanya dengan observasi dan dokumentasi
9	Eddy Madiono sutanto (200) Judul: Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan di toeserba Sinar Mas Sidoarjo	Pimpinan perusahaan Toserba Sinar Mas menerapkan gaya kepemimpinan yang otokrasi. Semangat dan kegairahan kerja rendah berkaitan erat dengan ketidakpuasan karyawan terhadap penerapan gaya kepemimpinan perusahaan. Turunya semangat dan kegairahan kerja mengakibatkan karyawan bekerja kurang efektif.	1. Adanya variabel baru yaitu kepemimpinan 2. Pengolahan data menggunakan skala likert	1. Sama-sama membahas tentang semangat kerja 2. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
10	Astadi Pangarso (2015) Judul: Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan bisnis universitas telkom bandung	Dari hasil pengolahan data pada penelitian tentang pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap difakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Dosen tetap difakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung	1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif 2. Pengukuran data menggunakan skala ordinal 3. Teknik pengumpulan data adalah kuisioner	1. Sama-sama membahas tentang lingkungan kerja non fisik
11	Wati zuni Setia (2014) Judul: Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo	Lingkungan kerja dan fasilitasnya memiliki peran yang sangat penting, yaitu meningkatkan kualitas serta meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. lingkungan kerja dan fasilitas kerja BMT Madani bertujuan untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta kepuasan para karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, selain itu lingkungan kerja dan fasilitasnya merupakan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, dan untuk mengembangkan kompetensi kinerja karyawan agar lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.	1. Terdapat variabel baru yaitu fasilitas kerja dan kinerja	1. Sama-sama membahas tentang lingkungan kerja 2. Jenis penelitian kualitatif 3. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
12 Hak cipta milik UIN Suska Riau	Harjanti Widiastuti (2010) Judul: Peran Komunikasi Organisasi terhadap Semangat kerja karyawan di Hotel Inna Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di Hotel Inna Garuda Yogyakarta berperan besar terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini ditunjukan baiknya informasi yang diberika oleh atasan kepada bawahan, baiknya informasi yang diberikan oleh bawahan kepada atasan serta baiknya pertukaran informasi diantara karyawan akan mempengaruhi baiknya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baiknya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.	1. Terdapat variabel baru yaitu komunikasi organisasi 2. Metode penelitian menggunakan metode Explanasi	1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif 2. Sama-sama membahas tentang semangat kerjaMetode pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi
13 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Nimas Ayu Ritmaratri (2015) Judul: Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja Fisik dan semangat kerja terhadap Kualitas pelayanan pegawai dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Magelang	Besarnya pengaruh secara simultan antara 87 kompetensi, lingkungan kerja fisik dan semangat kerja terhadap kualitas pelayanan yaitu 44,4% yang menunjukkan bahwa kompetensi,lingkung an kerja fisik dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kualitas pelayanan Administrasi Kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang.	1. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif 2. Metode analisis data yang digunakan deskriptif persentase 3. Terdapat menggunakan variabel baru yaitu kompetensi dankualitas pelayanan 4. Indikator semangat kerja	1. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi 2. Sama-sama membahas lingkungan kerja fisik dan semangat kerja



No	Nama Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
14	Rakhmad Syamsul Faried Prasetyo (2015) Judul : Pentingnya semangat kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas pada UD.Marwan Sport Line Pesuruan	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengetahuan dan pemahaman tentang semangat kerja merupakan alat yang efektif untuk mengetahui keinginan dari karyawan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena lewat motivasi itulah keinginan karyawan dapat diwujudkan sehingga dapat mengimpulsi karyawan untuk meningkatkan produktivitas	Pengukuran variabel menggunakan skala likert Teknik pengambilan sampel <i>Population sampling</i> Teknik analisa yang dipakai adalah statistik Dan menggunakan promgram SPSS Statistics 17.0.	1. Sama-sama membahas semangat kerja 2. Tekning pengumpulan data dengan wawancara dan observasi
15	Dessy Juniasta Ginting (2012) Judul: Pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap balai latihan Pendidikan Provinsi Sumatra Utara	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel insentif perpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Balai Latihan Pendidikan Teknik provinsi Sumatra Utara, sedangkan secara varsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada Balai Latihan Pendidikan Provinsi Sumatra Utara	1. Metodepengum pulan data menggunakan kuisisioner 2. Teknik analisis data menggunakan metode statistik analisis regresi linier berganda	1. Sama-sama membahas lingkungan kerja dan semangat kerja

Berdasarkan paparan beberapa penelitian diatas, penelitian ini lebih mengacu pada Studi kasus yang melihat Penerapan dilapangan atau data yang di Perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seperti halnya pada tujuan penelitian lain pada umumnya, pada dasarnya peneliti yang menggunakan metode penelitian studi kasus bertujuan untuk memahami objek yang ditelitinya. Meskipun demikian, berbeda dengan penelitian yang lain, penelitian studi kasus bertujuan secara khusus menjelaskan dan memahami objek yang ditelitinya secara khusus sebagai suatu ‘kasus’. Berkaitan dengan hal tersebut, tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah tidak sekadar untuk menjelaskan seperti apa objek yang diteliti, tetapi untuk menjelaskan bagaimana keberadaan dan mengapa kasus tersebut dapat terjadi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan dalam sebuah perusahaan, semangat kerja merupakan hal yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu tujuan perusahaan. Olehkarena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga yang diharapkan bisa tercapai.

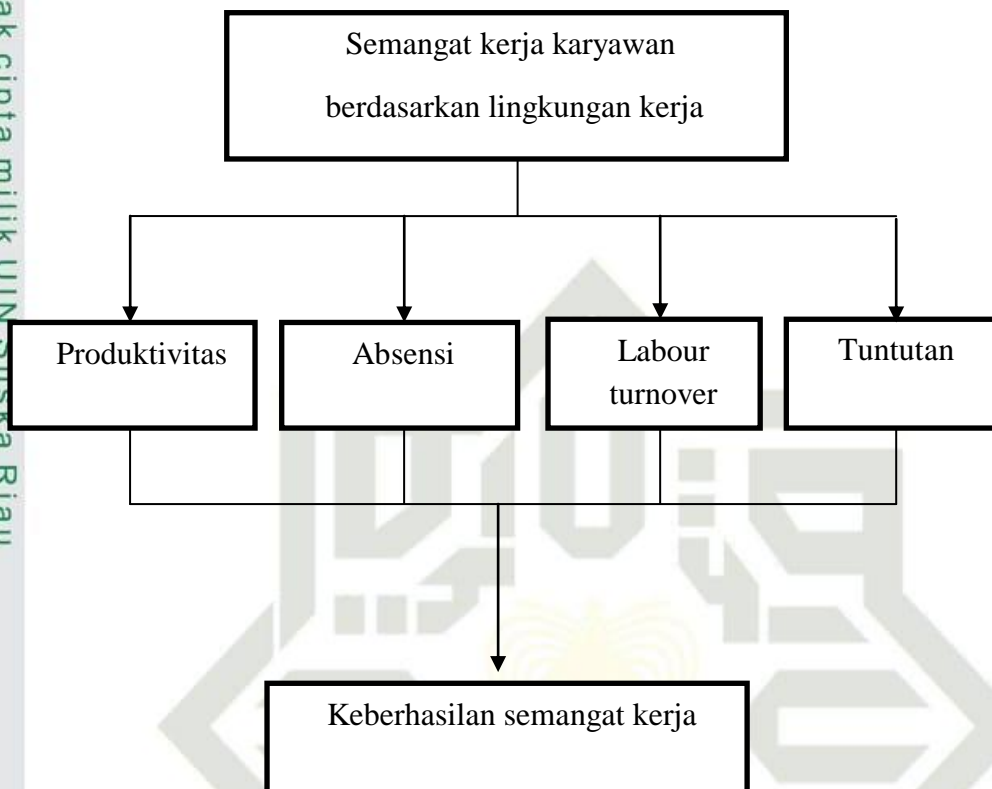
Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan lingkungan kerja. Menurut **Nitisemito (2015:191)** Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi pula semangat dan kegairahan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara yang dapat diberikan dari pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan bersemangat dalam beraktivitas. Serta lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Dengan demikian apabila karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya maka yang diinginkan perusahaan akan tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, peneliti merumuskan kerangka pemikiran dalam gambar dibawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
(Nitisemito (2015))

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. **Sugiyono (2011:11)**

Ciri penelitian deskriptif kualitatif adalah melakukan penelitian dengan mengandalkan manusia sebagai instrumen penelitian menggunakan analisis data secara induktif, dan mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori dari dasar. Menurut **Sugiyono (2011:21)** penelitian kualitatif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Dilakukan pada kondisi yang alamiah (lawannya adalah eksperimen), langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
- b. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau outcome.
- d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif
- e. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna.

Selanjutnya penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh **Moleong (2010:6)** adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi, tindakan, dll, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Bogdan dan Taylor (1975) yang dikutip oleh **Moleong (2010:4)** pun mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Sehingga penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa saja yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada.

3.2 Lokasi dan Waktu penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan ini yaitu pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan. Jalan Proklamasi No 117 Sei Jering Teluk Kuantan pada tanggal 10 Januari 2019 sampai 28 Mei 2019.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

3.3.1 Subjek

Subjek penelitian yang dimaksud subyek penelitian, adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembuatan sebagai sasaran. (**kamus bahasa indonesia**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT.

Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan.

3.2 Objek

Yang dimaksud objek penelitian, adalah hal yang menjadi sasaran penelitian (**Kamus Bahasa Indonersia**) Objek penelitian adalah isu, problem, atau permasalahan yang dibahas, dikaji, diteliti dalam riset sosial. Dari definisi tersebut, langsung bisa menangkap bahwa objek penelitian memiliki cakupan luas sejauh masih berhubungan dengan topik penelitian.

Adapun Objek Penelitian ini adalah bagaimana semangat kerja yang dilakukan di PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan berdasarkan Lingkungan Kerja.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Arikunto (2010:22) mengatakan data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif yang lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus dilakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan. Data kualitatif meliputi:

- a. Data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian.
- b. Sumber data terbagi menjadi dua jenis, diantaranya sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Data Primer

Data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung. **Arikunto (2010:22)**

3.4.2.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain. **Arikunto (2010:22)**

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, *observasi* merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Yaitu dilakukan dengan cara melakukan penelitian langsung kelapangan, untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan. Data yang di ambil dari Bidang Administrasi dan di setujui oleh Bidang HRD.

3.5.2 Wawancara

Sugiyono (2013:231) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3.5.3 Dokumentasi

Teknik Dokumentasi Menurut **Sugiyono (2013:240)** dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa Gambar atau Foto hasil dari Obeservasi.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi, termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena. Dalam buku **Iqbal Hasan (20013:8)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik analisa data terdapat beberapa komponen yaitu :

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting. Data yang sudah direduksi dapat memberikan gambaran yang tepat, dan dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data. Kemudian Data yang diperoleh akan difokuskan pada Semangat Kerja Karyawan di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan.

2. Penyajian data

Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Informasi yang didapat dilapangan disajikan ke dalam teks dengan sebaik mungkin, tanpa adanya penambahan yang tidak sesuai dengan fakta yang ada. Hal ini bertujuan untuk dapat menyajikan data yang telah direduksi dengan tepat dan benar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan.

3. Menarik Kesimpulan / Verifikasi

Kesimpulan-kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Data yang diperoleh juga dapat dikembangkan dengan mengacu pada kerangka pemikiran dan teori-teori pendukung yang relevan dengan penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Tahapan Analisis Data

Pelaksanaan penelitian haruslah terarah dan sistematis berdasarkan tahapan penelitian. Berikut pelaksanaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan/Pra-lapangan Kegiatan yang dilakukan dalam tahap ini adalah sebagai berikut:
 - a. Penyusunan rancangan penelitian Pada tahap ini, peneliti mengajukan usulan penelitian termasuk judul dan metode yang akan digunakan untuk menyusun data penelitian sebagai syarat melaksanakan penelitian.
 - b. Memilih subjek penelitian, Peneliti memilih PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan sebagai subjek penelitian sebagai gambaran dari semangat kerja berdasarkan lingkungan kerja, apakah sudah sesuai dengan Prosedur yang dibuat Perusahaan dengan Teori yang terkait.
 - c. Mengamati gambaran umum subjek penelitian Pada tahap ini, peneliti memanfaatkan perolehan gambaran umum perusahaan untuk mengamati lebih mendalam situasi dan kondisi terkini mengenai semangat kerja.
 - d. Memilih dan memanfaatkan objek penelitian Untuk hasil penelitian yang kredibel, akurat dan dapat diimplementasikan sesuai dengan tujuan penelitian deskriptif kualitatif, maka peneliti akan sangat bergantung dengan perolehan informasi mendalam secara primer

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau berkaitan langsung dengan subjek penelitian yakni melalui wawancara dengan Supervisor (lanjutan).

2. Analisi Data Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis terhadap data-data yang telah diperoleh terkait penerapan Semangat Kerja yang dilakukan Perusahaan.
3. Tahap penulisan ini merupakan tahap terkait peneliti dalam menyimpulkan dan mengungkapkan hasil dari penerapan semangat kerja yang telah diterapkan dilakukan perusahaan maupun teori.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Federal international finance (FIF) merupakan perusahaan pembiayaan anak perusahaan ASTRA. Pendiri PT. Astra International adalah William Soeryadjaya pada 20 februari 1957. PT. Federal Internasional Finance didirikan dengan nama Mitrapusaka *Artha Finance* pada bulan mei 1989 serta seiring perkembangan perusahaan berganti nama menjadi PT. Federal Internasional Finance (FIF) pada tahun 1992 dan pada tanggal 1 Mei 2013 bertransformasi menjadi FIFGROUP. FIFGROUP adalah group manajemen dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. FIFGROUP saat ini menaungi PT Federal International Finance dan PT. Astra Multi Finance yang bergerak dibisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

a. FIFASTRA

Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda baik motor baru maupun motor seken berkualitas.

b. SPEKTRA

Jasa layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabotan rumah tangga, peralatan komputer, *furniture*, sepeda sampai dengan traktor tangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. AFTRA

Jasa layanan pembiayaan mobil (*car finance*) baik mobil baru maupun seken berkualitas.

d. AMITRA

Jasa pembiayaan perjalanan umrah dan haji dengan membayarkan uang muka tanpa jaminan, jamaah langsung dapat melaksanakan ibadahnya dan melakukan pelunasan setelah kepulangannya.

Jasa layanan pembiayaan ini meliputi metode pembiayaan konvensional maupun syariah. FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreatifitas. Mengubah tantangan menjadi peluang adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi adalah gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan organisasi. Visi memberikan jiwa kemana organisasi harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif.

Visi

Pemimpin industri yang dikagumi secara nasional

Misi

Membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat



4.3 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu wadah atau badan yang mengorganisir orang-orang untuk melakukan pekerjaan bersama-sama mencapai tujuan seefektif mungkin guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Didalam suatu organisasi yang baik dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Seorang pemimpin tidak dapat melaksanakan tugasnya secara individu. Maka untuk memperlancar tugasnya tersebut harus dikerjakan secara terpisah menjadi lebih kecil agar dapat dikerjakan oleh individu yang membantunya. Setiap organisasi haruslah membuat suatu sistem organisasi yang baik agar pelaksanaan yang terlibat didalamnya dapat mengetahui dengan jelas tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya, adapun yang dimaksud dengan wewenang dalam sebuah organisasi adalah kekuasaan untuk memerintah orang lain guna melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan.

Wewenang merupakan kunci bagi tugas-tugas manajerial dan merupakan dasar tanggung jawab, kesatuan inilah mempersatukan organisasi perusahaan. Sedangkan tanggung jawab timbul dalam hubungan antara atasan dengan bawahan menerima kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu dalam struktur organisasi juga memberikan gambaran mengenai gambaran batasan pertanggung jawaban yaitu pelaporan hasil pada atasan yang berwenang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

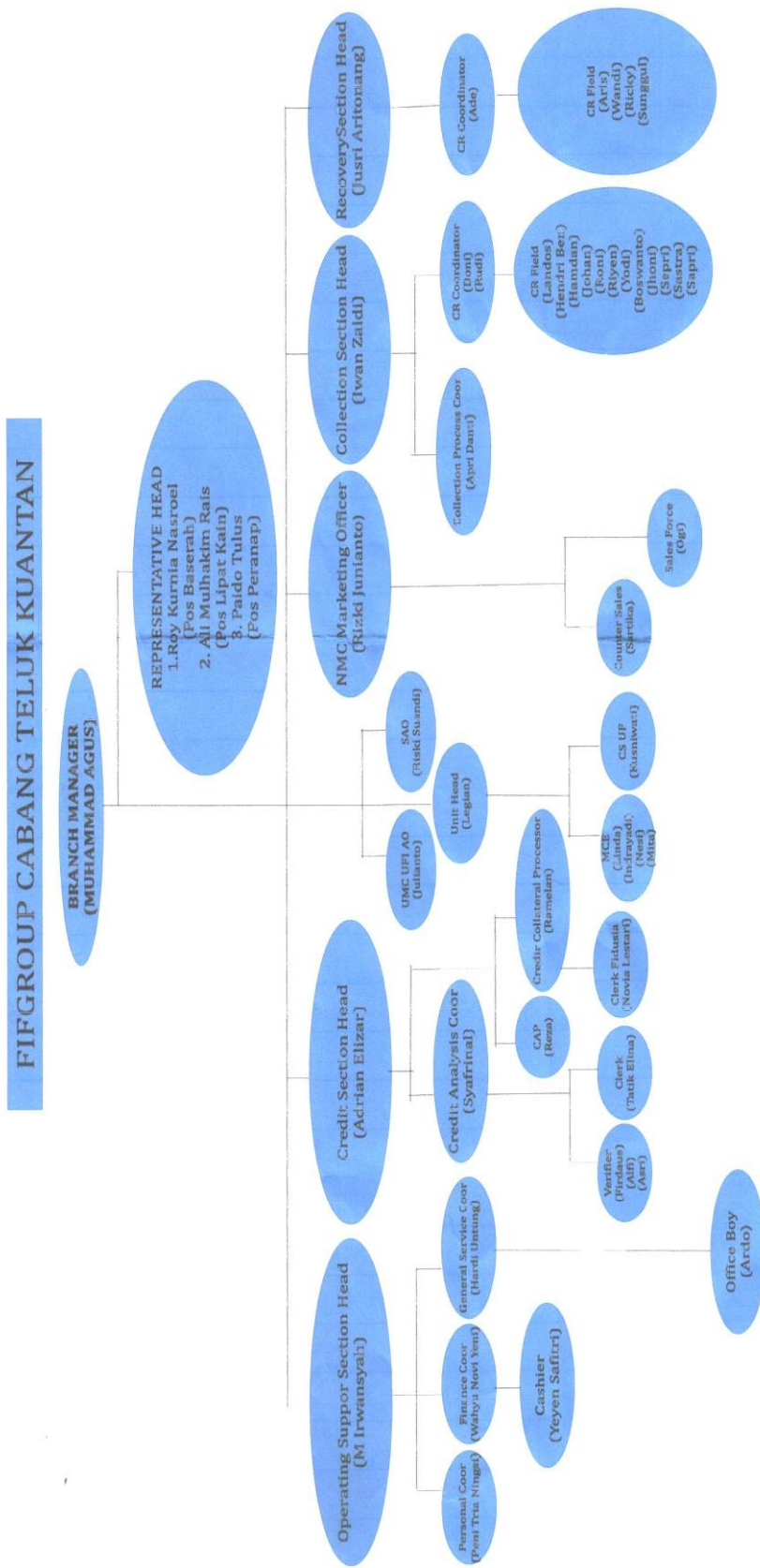
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.1 Daftar Struktur Organisasi
PT. Federal International Finance Cabang Teluk Kuantan Tahun 2019



(Sumber. PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan Tahun 2019)



4.4 Aktivitas Perusahaan

a. *Branch Manager*

Mengontrol semua tugas disetiap bagian yang ada di cabang dan di pos

b. *Representative Head*

Mengontrol semua tugas disetiap bagian yang ada dipos

c. *Operating Support Section Head*

- 1) Melakukan kontrol atas keseluruhan proses pemasukan dan pengeluaran dana baik melalui sistem atau manual secara tepat waktu dan jumlah agar semua transaksi keuangan dicabang dapat dilakukan dan tercatat dengan baik
- 2) Monitoring proses pembayaran dan pelaporan pajak ke kantor pajak setempat secara tepat waktu dan jumlah sehingga tidak timbul denda yang tidak diperlukan
- 3) Memastikan proses administrasi personil (rekrutment), hak dan kewajiban karyawan, mutasi, promosi, training, dan industrial relation dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang ditentukan.

d. *Credit Section Head*

- 1) Menyeleksi dan menyetujui permohonan kredit calon konsumen
- 2) Mengelola proses pengajuan pencairan dana dealer atau supplier ke *finance HO*
- 3) Mengelola dokumen jaminan (BPKB), administrasi asuransi, dan dokumen kredit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. NMC Marketing Officer

Mengimplementasikan program-program *marketing*, baik untuk konsumen maupun dealer dengan tujuan untuk mencapai jumlah booking atau *amonte*, *market share*, dan presentasi DP NMC sesuai dengan target yang telah ditetapkan

f. Collection Section Head

Menjaga kelancaran pembayaran ansuran konsumen dengan batasan keterlambatan pembayaran sampai dengan 60 hari

g. Recorvery Section Head

Menyelesaikan kasus keterlambatan pembayaran diatas 60 hari atau kasus khusus dengan keterlambatan dibawah 60 hari

h. Personal Coor

- 1) Menjalankan proses rekrutmen karyawan dicabang mulai dari administrasi proses *sourcing* hingga administrasi pengiriman data karyawan baru
- 2) Memeberikan edukasi pada karyawan cabang melalui *training* dan *assesement*, serta memberikan *support* terhadap program-program

HRD HEAD OFFICE

i. Finance coor

- 1) Mengontrol jumlah saldo setiap kasir cabang atau pos
- 2) Melakukan proses administrasi pengeluaran dan pemasukan dana cabang atau pos

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. General service coor

- 1) Mencari alternatif gedung baru untuk kepentingan kantor cabang atau pos
- 2) Bertanggung jawab dalam pengelolaan gedung dan fasilitasnya
- 3) Menjalankan administrasi jumlah dan nilai perolehan, mutasi, dan retirement
- 4) Mengontrol sistem keamanan perusahaan serta mensosialisasikan aspek-aspek keselamatan karyawan yang ada di cabang atau dipos
- 5) Melakukan pengadaan dan pembelian barang dan bertanggung jawab melaksanakan tender dan pemilihan vendor

k. Cashier

- 1) Menerima dan mengeluarkan uang keperluan kantor cabang atau pos
- 2) Menerima angsuran konsumen
- 3) Menerima uang *receive collector*

l. Credit: Analisis Coor

- 1) Menginput data konsumen yang mengajukan kredit
- 2) Mengajukan pencairan dana dialer

m. CAP

- 1) Menginput data konsumen yang mengajukan kredit
- 2) Mengajukan dana dealer

n. Credit collateral processor

- 1) Menerima dan mengeluarkan BPKB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

o. Verifier

Memperifikasi data calon konsumen yang mengajukan kredit

p. Clrek

Melakukan *filling* dokumen *credit*

q. Clerk fidusia

Melakukan *filling* kontrak konsumen dan melaporkan ke Notaris

r. UMC UFIAO

Mengimplementasikan program-program marketing baik untuk konsumen maupun dealer dengan tujuan untuk mencapai jumlah *booking* atau *amount*, *market share* dan presentasi UFI (pinjaman dana), motor bekas, dan *card financing* sesuai dengan target yang telah di tetapkan

s. Store account officer (SAO)

Mengimplementasikan program-program marketing, baik untuk konsumen maupun dealer dengan tujuan untuk mencapai jumlah *booking* atau *amount*, *market share*, dan presentasi spektra (elektronik dan furniture), sesuai dengan target yang telah ditetapkan

t. Unit head

Menyeleksi dan menyetujui permohonan pinjaman dana konsumen dengan anggunan BPKB motor konsumen beserta mengontrol pola bayar konsumen di angsuran awal.

u. MCE

Mencari konsumen yang ingin meminjam dana tunai dengan jaminan BPKB

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

v. *CS UF*

Mengimput data calon konsumen yang meminjam dana dengan jaminan BPKB

w. *Counter sales*

Melayani calon konsumen di dealer yang akan mengkredit

x. *Sales force*

Merupakan mitra kerja yang bertugas mencari calon konsumen

y. *Colletion process coor*

Mengontrol pembayaran denda konsumen

z. *CR coordinator*

- 1) Memberikan lembar tugas kepada CR FIELD
- 2) Mengimput data hasil penagihan CR FIELD

aa. *CR field*

Menagih angsuran konsumen yang menunggak

bb. *Office boy*

Membersihkan seluruh ruang kantor cabang atau pos

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan serta hasil wawancara secara mendalam dengan Subjek yang dilakukan di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan serta di dukung pula dengan data-data yang penulis dapatkan selama melakukan penelitian ini , bahwa penulis dapat mengatakan masih rendahnya semangat kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, hal ini dapat dilihat dari kesimpulan dibawah ini:

1. Masih rendahnya semangat kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tidak kondusifnya lingkungan kerja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.
2. Masih tingginya angka karyawan yang keluar dari perusahaan dengan alasan karyawan yang tidak mencapai target penjualan dan merasa karir selama bekerja tidak berkembang, sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun yang berpengaruh terhadap tidak kondusifnya lingkungan kerja. Serta terhambatnya pekerjaan penting diperusahaan yang dipegang oleh karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut.
3. Masih adanya karyawan yang tidak semangat dalam bekerja hal ini dapat terlihat dengan tidak semuanya kebijakan pimpinan diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga membuat semangat kerja menurun dan tidak kondusifnya lingkungan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Masih rendahnya pengawasan pimpinan hal ini masih adanya karyawan yang bermalas-malasan bekerja, merasa bosan, dan keluar jam kantor sebelum waktunya, sehingga tujuan perusahaan secara efektif tidak tercapai dengan baik.

6.2 Saran

Setelah selesainya pembahasan skripsi ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait serta kepada subjek di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, sebagai berikut:

1. Perlu ditingkatnya produktivitas karyawan, sehingga setiap target dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat tercapai, tentu saja hal ini harus didukung oleh semangat kerja dan lingkungan kerja yang kondusif
2. Pimpinan perusahaan harus selalu melakukan evaluasi sehingga dapat mengatasi permasalahan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan
3. Pimpinan harus membuat kebijakan dengan melibatkan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa keberatan terhadap kebijakan sepihak yang dibuat oleh pimpinan, hal ini tentunya agar terjaganya semangat dan lingkungan kerja yang efektif sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan
4. Pimpinan harus menindak tegas karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan selalu melakukan pengawasan terhadap karyawan secara tegas

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan. Semarang: PT Karya Toha Pura
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Zanaf Publishing
- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media
- Budi W. Soetjipto. 2009. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasan, Iqbal. 20013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 20018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri, Edduar. 2010. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Volume 7, Nomor 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murdani. 2012. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (*Human Resource Development*) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Inonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan: ke-5. Bandung: PT Refika Aditama.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*. Cetakan: ke-15. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husaini. 2009. *Motivasi Dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana. Indonesia.



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apa penyebab turun/rendahnya produktivitas kerja terhadap semangat kerja?
2. Apakah penyebab absensi karyawan terhadap semangat kerja?
3. Apakah tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan?
4. Bagaimana langkah yang dilakukan jika terjadi kerusakan yang di akibatkan kecerobohan karyawan yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja?
5. Bagaimana mengatasi kegelisahan karyawan saat melakukan pekerjaan?
6. Apakah tuntutan yang tinggi terhadap karyawan dapat menurunkan semangat kerja karyawan?
7. Bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tidak ada terjadi pemogokan kerja yang dilakukan karyawan
8. Apakah sirkulasi udara di ruangan kerja mempengaruhi lingkungan kerja karyawan?
9. Apakah kebisingan yang terjadi dilingkungan kerja dapat mengganggu tingkat konsentrasi karyawan yang menyebabkan ketidak nyaman karyawan dilingkungan kerja?
10. Apakah fasilitas dapat menunjang produktivitas kinerja karyawan dilingkungan kerja?
11. Apakah hubungan yang harmonis dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan?
12. Bagaimanakah seorang karyawan memperoleh peluang atau kesempatan untuk maju dalam menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga memperoleh lingkungan kerja yang kondusif
13. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi keamanan karyawan dalam bekerja?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: 28 Mei 2019

Narasumber

:Ibuk Novia Lestari



Tanggal

: 28 Mei 2019

Narasumber

:Ibuk Wahyu Novi Yeni dan Bapak Ade



2. Dianggap tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Panggal

: 28 Mei 2019

Narasumber

:Bapak Reza



- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumbar dan menyebutkan sumber:

san karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3092/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 29 April 2019 M
23 Sya'ban 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Federal International
Finance Cabang
Teluk Kuantan
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Wirdatul Jannah
NIM. : 11770125321
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi Kasus
pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Teluk Kuantan" Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau tinjauan suatu masalah.

tan Syarif Kasim Riau

SPEKTRA



multi financing

Teluk Kuantan, 10 Januari 2019

Nomor : 001/HRD-FIF280/I/2019
Perihal : Persetujuan Pra Riset

Kepada
Yth Pimpinan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dengan Hormat,
Bersamaan dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui diadakannya Pra Riset Mahasiswa Bapak/Ibu di Perusahaan kami PT.Federal International Finance Cabang Teluk Kuantan dengan data Mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Wirdatul Jannah
NIM : 11770125321
Jurusan : Manajemen

Demikian yang dapat Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT.Federal International Finance

PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE

Peni Tria Ningsi
HRD Departement



FIFGROUP

member of ASTRA

www.fifgroup.co.id

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinjauan suatu masalah.

an Syarif Kasim Riau

SPEKTRA

multi financing

Teluk Kuantan, 28 Mei 2019

Kepada
Yth. Pimpinan
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Bapak/Ibu dengan Nomor surat Un.04/F.VII/PP.00.9/3092/2019 perihal : Izin Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul : semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja (Studi Kasus pada PT. Federal International Finance Cabang Teluk Kuantan) oleh salah seorang mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Wirdatul Jannah
NIM : 11770125321
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Maka dengan ini Kami sampaikan bahwa Kami memberikan izin untuk melaksanakan riset tersebut.

Demikian yang dapat Kami sampaikan, dan surat ini bisa digunakan sebagai mana mestinya.

Hormat Kami,
PT. Federal International Finance

FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE


Peni Tria Ningsi
HRD Departement

**FIFGROUP**

member of ASTRA

www.fifgroup.co.idwww.spektrakredit.com

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Wirdatul Jannah lahir di Sungai Pinang, pada tanggal 11 Nopember 1996 . Merupakan anak kedua dari dua bersaudara, lahir dari pasangan Ayahanda Arba'in dan Ibunda Seswati, S.pdi. Penulis memulai jenjang pendidikan di SDN 001 Sungai Pinang pada tahun 2002 sampai pada tahun 2004 kemudian melanjutkan sekolah di SDN 002 Lubuk ambacang dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Hulu Kuantan dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Hulu Kuantan mengambil jurusan IPA dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis diterima menjadi mahasiswa pada program studi Diploma III Manajemen Perusahaan Fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan program studi Strata Satu (SI) jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada bulan Juli sampai September 2018 penulis melaksanakan kuliah kerja nyata (KUKERTA) di desa Tanjung Medang Kecamatan Hulu Kuantan.

Pada 07 Oktober 2019 penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) melalui sidang tertutup program studi SI Manajemen Fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.